



**PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN, PERILAKU INOVATIF DAN PARTISIPASI ANGGARAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL (STUDI KASUS PADA KANTOR IMIGRASI KELAS II TPI SUMBAWA BESAR)**

***THE EFFECT OF MANAGEMENT INFORMATION SYSTEMS, INNOVATIVE BEHAVIOR AND BUDGET PARTICIPATION ON MANAGERIAL PERFORMANCE (CASE STUDY AT THE IMMIGRATION OFFICE CLASS II TPI SUMBAWA BESAR)***

Maulana Malik<sup>1</sup>, Muhammad Saleh<sup>2</sup>, Fitria Permata Cita<sup>3</sup>

<sup>1,2</sup>(Magister Manajemen Inovasi, Universitas Teknologi Sumbawa, Indonesia)

<sup>3</sup>(Prodi Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Teknologi Sumbawa, Indonesia)

<sup>1</sup>maulanaim78@gmail.com, <sup>2</sup>muhammad.saleh@uts.ac.id, <sup>3</sup>fitria.permata.cita@uts.ac.id

**Abstrak**

Kinerja pengelola lembaga imigrasi bergantung pada kemampuannya dalam menerapkan kebijakan dan bekerja sama dengan lembaga pemerintah dan organisasi internasional dalam menghadapi globalisasi dan mobilitas internasional yang tinggi, di mana koordinasi dan komunikasi yang efektif merupakan kunci penyelesaian permasalahan migrasi yang kompleks. Adapun, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh sistem informasi manajemen, perilaku inovatif dan partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial di Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sumbawa Besar. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dan menggunakan teknik deskriptif untuk menganalisis data. Sampel penelitian berjumlah 37 personel yang bekerja di Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sumbawa Besar. Data dianalisis dengan metode *Partial Least Square* (PLS) yang termasuk dalam domain *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem informasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu pelayanan publik. Selanjutnya, perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Kemudian, partisipasi anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial. Jadi, kesimpulannya adalah untuk meningkatkan kinerja manajerial di Kantor Imigrasi Kelas II Sumbawa Besar, diperlukan pembangunan dan penerapan kebijakan yang mendukung inovasi dan kreativitas pada semua level organisasi. Ini mencakup, di antaranya, pengembangan budaya organisasi yang menerima risiko dan gagal sebagai bagian dari proses inovasi, penyediaan waktu, sumber daya, dan pelatihan untuk eksperimentasi, serta pengakuan dan pemberian penghargaan terhadap usaha inovatif.

**Kata Kunci:** Sistem Informasi Manajemen; Perilaku Inovatif; Partisipasi Anggaran; Kinerja Manajerial

**Abstract**

*The performance of immigration agency managers depends on their ability to implement policies and cooperate with government agencies and international organizations in the face of globalization and high international mobility, where effective coordination and communication are key to solving complex migration problems. Meanwhile, the purpose of this study is to analyze the effect of management information systems, innovative behavior and budget participation on managerial performance at the Class II TPI Immigration Office in Sumbawa Besar. This research uses quantitative methodology and uses descriptive techniques to analyze the data. The research sample amounted to 37 personnel working at the Class II TPI Immigration Office of Sumbawa Besar. The data were analyzed using the Partial Least Square (PLS) method which is included in the Structural Equation Modeling (SEM) domain. The results showed that management information systems have a positive and significant effect on the quality of public services. Furthermore, innovative behavior has a positive and significant effect on managerial performance. Then, budget participation has a positive and significant effect on managerial performance. So, the conclusion is that to improve managerial performance at the Class II Sumbawa Besar Immigration Office, it is necessary to develop and implement policies that support innovation and creativity at all levels of the organization. This includes, among other things, developing an organizational culture that accepts risk and failure as part of the innovation process, providing time, resources and training for experimentation, and recognizing and rewarding innovative efforts.*



**Keywords:** *Management Information System; Innovative Behavior; Budget Participation; Managerial Performance*

## PENDAHULUAN

Sistem Informasi Manajemen (SIM) merupakan salah satu komponen penting dalam organisasi modern yang berfungsi untuk mengelola informasi dan data guna mendukung pengambilan keputusan manajerial (Anggeraini, 2016). SIM memainkan peran kunci dalam meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kinerja keseluruhan suatu organisasi. Dalam hubungan antara SIM dengan kinerja manajerial menjadi sangat relevan dan penting untuk dipahami, sebagai sebuah sistem yang terdiri dari perangkat keras, perangkat lunak, prosedur, data, orang, dan jaringan komunikasi yang bekerja bersama-sama untuk mengumpulkan, menyimpan, mengolah, dan menyebarkan informasi yang diperlukan oleh para pemimpin dan manajer organisasi, SIM memberikan kontribusi besar terhadap efektivitas manajemen (Winata, 2024). Dengan bantuan SIM, manajer dapat mengakses informasi secara cepat dan akurat sehingga mereka dapat membuat keputusan yang lebih baik dalam waktu yang lebih singkat.

Menurut Anugrah dkk. (2024), salah satu aspek utama dari hubungan antara SIM dan kinerja manajerial adalah kemampuan SIM untuk memberikan informasi secara real-time kepada para manajer. Dengan adanya sistem informasi yang terintegrasi dengan baik, para manajer dapat melacak kinerja departemen atau unit bisnis tertentu secara langsung tanpa harus menunggu laporan manual dari setiap bagian. Hal ini memungkinkan para manajer untuk melakukan monitoring secara proaktif terhadap kinerja operasional dan strategis organisasi serta segera merespons perubahan kondisi pasar atau lingkungan bisnis (Fuadah dkk., 2020). Selain itu, SIM juga membantu dalam proses pengambilan keputusan dengan menyediakan analisis data yang mendalam serta laporan yang mudah dipahami. Para manajer dapat menggunakan berbagai metrik kinerja seperti Key Performance Indicators (KPIs), analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats), maupun simulasi skenario untuk mengevaluasi alternatif keputusan yang ada (Nurjanah dkk., 2016). Dengan adanya sistem informasi yang handal dan informatif ini, para manajer dapat membuat keputusan yang lebih tepat berdasarkan fakta-fakta konkret daripada sekadar intuisi semata.

Selain perlunya sistem informasi manajemen yang baik dalam suatu perusahaan, pengembangan perilaku inovatif merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja manajerial dalam suatu organisasi. Inovasi dapat diartikan sebagai proses menciptakan ide baru atau mengembangkan ide yang sudah ada menjadi produk, layanan, atau proses yang lebih baik dan bernilai bagi organisasi (Anjar dkk., 2020). Perilaku inovatif merupakan kemampuan individu untuk berpikir kreatif, menciptakan solusi baru, dan menerapkan ide-ide inovatif tersebut dalam pekerjaan sehari-hari. Hubungan antara perilaku inovatif dengan kinerja manajerial telah menjadi fokus utama dalam penelitian manajemen selama beberapa dekade terakhir. Banyak penelitian ilmiah menunjukkan bahwa perilaku inovatif memiliki dampak positif terhadap kinerja manajerial, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel mediasi (Alviani & Nurviasari, 2022).

Menurut Tjahjono (2020), salah satu cara perilaku inovatif mempengaruhi kinerja manajerial adalah melalui peningkatan efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan tugas-tugas manajerial. Dengan adanya kemampuan untuk berinovasi, seorang manajer mampu menghasilkan ide-ide



baru yang dapat meningkatkan produktivitas timnya, merancang strategi bisnis yang lebih efisien, serta menciptakan produk atau layanan unggulan yang dapat meningkatkan kepuasan pelanggan (Vincent dkk., 2022). Selain itu, perilaku inovatif juga dapat membantu manajer dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang cepat dan kompleks. Dalam era globalisasi dan digitalisasi seperti saat ini, organisasi harus mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dengan cepat agar tetap kompetitif di pasar. Manajer yang memiliki perilaku inovatif cenderung lebih fleksibel dan adaptif dalam menghadapi perubahan lingkungan sehingga mampu memberikan respon yang tepat waktu dan efektif (De Stobbeleir et al., 2011).

Selain itu, perilaku inovatif juga dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan kerja para bawahan. Sebuah studi oleh Mardikaningsih & Darmawan (2022) menemukan bahwa manajer yang memiliki tingkat perilaku inovatif yang tinggi cenderung lebih mendorong kreativitas dan partisipasi dari bawahannya. Hal ini akan berdampak pada peningkatan motivasi kerja dan loyalitas bawahan terhadap organisasi, serta meningkatkan kepuasan kerja mereka. Namun demikian, penting untuk diingat bahwa meskipun perilaku inovatif memiliki dampak positif terhadap kinerja manajerial, tidak semua jenis inovasi akan berhasil atau memberikan hasil yang diharapkan. Terdapat risiko-risiko tertentu yang harus diperhatikan oleh manajer dalam mengimplementasikan inovasi di organisasi mereka, seperti risiko finansial, teknologi, serta risiko reputasi (Munajira dkk., 2023). Hubungan antara perilaku inovatif dengan kinerja manajerial adalah sangat kompleks namun memiliki dampak positif jika dikelola dengan baik oleh para pemimpin organisasi (Widodo dan Mawarto, 2020). Perilaku inovatif tidak hanya membantu meningkatkan efisiensi operasional dan produktivitas tim kerja, namun juga membantu organisasi untuk tetap relevan di tengah persaingan pasar global saat ini. Oleh karena itu, penting bagi setiap pemimpin organisasi untuk membangun budaya kerja inklusif dimana kesempatan untuk berinovasi didorong dan dihargai sehingga potensi-potensi kreativitas anggota organisasinya bisa berkembang secara maksimal demi pencapaian tujuan bersama (Kim & Koo, 2017).

Partisipasi anggaran dan kinerja manajerial terhubung melalui beberapa mekanisme psikologis dan operasional yang telah dijelaskan secara luas dalam literatur manajemen dan akuntansi. Integrasi manajer dalam proses anggaran memfasilitasi mereka untuk merasa lebih terlibat dan bertanggung jawab atas hasil yang dihasilkan. Aspek ini mengarah pada konsep kepemilikan psikologis, yang dikenal meningkatkan motivasi intrinsik manajer untuk mencapai atau melebihi target yang ditetapkan (Giusti dkk., 2018). Menurut Umami (2020), keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan memperkuat motivasi intrinsik seseorang, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja individu. Dalam konteks manajerial, penyusunan anggaran yang partisipatif mempertinggi rasa kepemilikan terhadap target anggaran, yang memotivasi manajer untuk menerapkan strategi efektif guna mencapai atau bahkan melebihi target tersebut. Partisipasi anggaran memungkinkan utilitas dari pengetahuan dan pengalaman lokal manajer, yang cenderung membuat target anggaran lebih realistis dan dapat dicapai. Hal ini berkontribusi pada peningkatan akurasi dalam penetapan sasaran dan perkiraan keuangan, yang penting untuk proses pengambilan keputusan yang efektif. Ketika target disusun berdasarkan pemahaman yang mendalam tentang keterbatasan dan potensi operasional, manajer cenderung memperlihatkan kinerja yang lebih baik karena mereka merasa memiliki kemampuan yang lebih baik untuk mencapai target tersebut. Menurut Rini dkk. (2022), akurasi dan relevansi target



merupakan faktor kunci dalam keberhasilan strategis perusahaan, yang mendukung kinerja manajerial yang optimal.

Menurut Handayati dan Safitri (2020), partisipasi anggaran memfasilitasi perbaikan kualitas pengambilan keputusan. Manajer yang terlibat dalam proses anggaran memiliki akses ke informasi yang lebih lengkap dan terkini, memungkinkan mereka untuk membuat keputusan yang lebih terinformasi berkaitan dengan alokasi sumber daya dan prioritas strategis. Proses partisipatif juga memperkuat kolaborasi antar departemen, memungkinkan pemecahan masalah yang lebih kreatif dan inovatif serta penanganan konflik yang lebih efisien. Kinerja manajerial meningkat ketika keputusan dibuat dengan dasar informasi yang solid dan pendekatan yang lebih sinergis terhadap tujuan organisasi secara keseluruhan. Kepuasan kerja merupakan aspek lain yang berperan penting dalam hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial (Yeni dkk., 2023). Manajer yang merasa bahwa pendapat dan masukan mereka dihargai cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang tinggi berdampak pada motivasi dan komitmen organisasi, yang merupakan faktor kunci dalam meningkatkan retensi talenta dan mendorong kinerja yang tinggi. Studi-studi menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara kepuasan kerja dan kinerja (Amani dan Halmawati, 2022), menunjukkan bahwa partisipasi anggaran, melalui efeknya pada kepuasan kerja, dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja manajerial.

Menurut Safitri dan Asyik (2022), diperlukan pendekatan yang seimbang ketika menerapkan partisipasi anggaran, karena terlalu banyak partisipasi bisa berpotensi menimbulkan kendala. Ketika manajer terlalu berinvestasi dalam anggaran yang mereka kembangkan, mungkin terdapat resistensi terhadap perubahan yang diperlukan akibat dari kondisi pasar yang berubah atau prioritas strategis baru. Hal ini dapat membatasi fleksibilitas organisasi dan menunda implementasi keputusan yang tepat waktu. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memonitor dan menjaga keseimbangan antara pengaruh manajer dalam proses anggaran dengan kebutuhan untuk adaptasi dan fleksibilitas. Mengingat semua aspek tersebut, hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial bersifat multifaset dan kompleks. Meskipun terbukti membawa manfaat signifikan melalui peningkatan motivasi, pengambilan keputusan yang lebih baik, dan kepuasan kerja, penting untuk mengelola dan mengatur partisipasi ini secara bijaksana (Dewi, 2021). Dengan strategi yang tepat, partisipasi anggaran dapat dijadikan alat yang ampuh untuk meningkatkan kinerja manajerial dan, pada akhirnya, kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Fenomena kinerja manajerial pada perusahaan imigrasi di Indonesia menarik untuk dikaji, terutama dalam konteks pelayanan publik yang menjadi sangat penting bagi warga negara dan pendatang. Di sektor imigrasi, kinerja manajerial berhubungan erat dengan efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan proses perizinan tinggal, visa, dan layanan terkait keimigrasian lainnya. Manajer di institusi imigrasi dituntut untuk tidak hanya memastikan kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku tetapi juga memenuhi ekspektasi publik terkait kecepatan, keamanan, dan kemudahan akses layanan. Menurut Lubis (2019), tekanan untuk meningkatkan kinerja manajerial dalam sektor ini semakin meningkat akibat pertumbuhan jumlah pendatang dan kebutuhan akan proses yang lebih transparan dan terdigitalisasi. Upaya peningkatan kinerja di lembaga imigrasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk penerapan teknologi informasi yang memadai, pelatihan personel, serta penerapan sistem partisipasi anggaran untuk



meningkatkan efisiensi anggaran operasional. Penerapan sistem informasi keimigrasian yang terintegrasi, misalnya, berperan vital dalam mempercepat proses verifikasi dokumen dan pemrosesan permohonan visa (Sugiarti, 2023). Teknologi ini memungkinkan manajemen imigrasi untuk mengelola sumber daya dengan lebih efektif, mengurangi waktu tunggu bagi pemohon, dan membantu dalam deteksi penipuan atau pelanggaran kebijakan. Peningkatan ini mencerminkan kinerja manajerial yang tidak hanya fokus pada pencapaian target operasional tetapi juga peningkatan kualitas layanan kepada masyarakat.

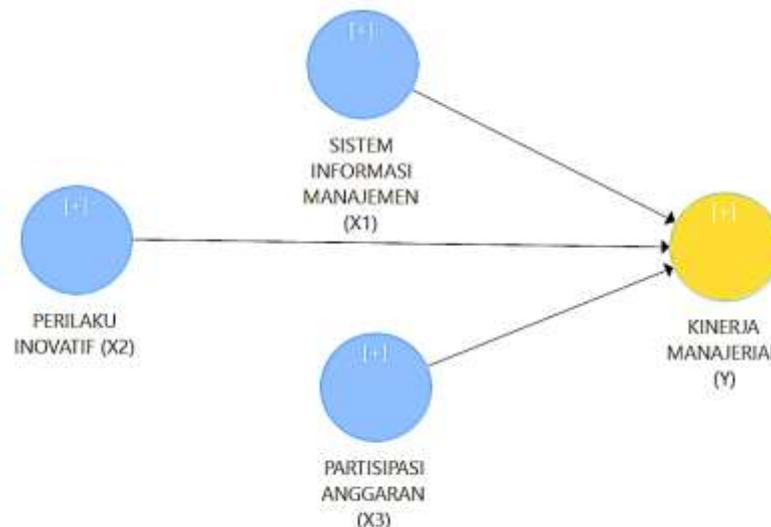
Menurut Berna (2022), kinerja manajerial di institusi imigrasi juga sangat bergantung pada kemampuan manajer dalam menerapkan kebijakan dan memfasilitasi kerjasama dengan instansi pemerintah lainnya serta organisasi internasional. Hal ini menjadi penting dalam konteks globalisasi dan mobilitas internasional yang tinggi, dimana koordinasi dan komunikasi yang efektif antara berbagai pihak menjadi kunci dalam penanganan isu migrasi yang kompleks. Manajer imigrasi harus mampu memimpin timnya untuk bekerja secara sinergis, tidak hanya di dalam organisasi tetapi juga dalam kerangka kerja sama internasional, untuk meningkatkan pengawasan dan penyediaan layanan keimigrasian yang aman dan terpercaya (Nurhalizah, 2022). Maka dari itu, kinerja manajerial di sektor imigrasi tidak sekedar mencerminkan kapasitas manajemen internal, tetapi juga adaptabilitas dan kolaborasi lintas lembaga dalam skala yang lebih luas (Wijaya, 2021). Melihat fenomena ini, jelas bahwa kinerja manajerial di perusahaan imigrasi di Indonesia dipengaruhi oleh berbagai faktor dan tantangan. Dari adaptasi teknologi hingga kerja sama lintas batas, kinerja manajerial yang kuat menjadi fondasi penting untuk memastikan bahwa layanan imigrasi dapat disediakan dengan efisien, efektif, dan memenuhi standar keamanan serta kepuasan publik yang tinggi.

Di kota Sumbawa Besar, kinerja manajerial di perusahaan imigrasi menghadapi tantangan unik karena posisinya yang strategis sebagai pintu masuk bagi banyak pekerja migran dan turis asing. Pemimpin atau manajer di sektor imigrasi perlu beradaptasi dengan fluktuasi aliran masuk yang sering kali tidak terduga serta beragamnya permintaan layanan akibat pertumbuhan pariwisata dan investasi di wilayah ini. Sumbawa Besar, dengan segala potensi dan tantangannya, menjadi tempat yang ideal bagi manajer untuk menguji kemampuan adaptasi dan ketangkasan organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan eksternal yang cepat dan tak terduga. Kebijakan harus diimplementasikan secara dinamis dengan mengutamakan analisis situasi yang cermat dan responsif, sehingga memungkinkan penanganan berbagai situasi dengan lebih lincah dan efisien. Tanggung jawab manajerial dalam memastikan kelancaran proses keimigrasian di Sumbawa Besar terasa lebih berat karena adanya tanggung jawab sosial dan ekonomi. Peran manajer tidak hanya terbatas pada pengelolaan operasional dan kepatuhan terhadap regulasi, tetapi juga memastikan bahwa proses imigrasi berkontribusi positif terhadap pertumbuhan ekonomi lokal (Parella dkk., 2020). Berdasarkan penjelasan tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh sistem informasi manajemen, perilaku inovatif, dan partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sumbawa Besar, Kabupaten Sumbawa. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: H1: sistem informasi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sumbawa Besar, H2: perilaku inovatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II TPI

Sumbawa Besar, dan H3: partisipasi anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial pegawai di Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sumbawa Besar.

## METODOLOGI

Penelitian ini tergolong dalam penelitian kuantitatif, dengan menggunakan pendekatan kausalitas. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif karena menggunakan data kuantitatif atau angka-angka (Sekaran, 2022). Penelitian ini dilakukan pada bulan April 2024-Juni 2024, adapun yang menjadi lokasi penelitian ini adalah bertempat di Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sumbawa Besar, Kabupten Sumbawa. Penelitian ini dapat berfokus pada aspek kinerja manajerial kantor imigrasi di Kabupaten Sumbawa. Hal ini penting karena dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja manajerial di kantor imigrasi, penelitian ini dapat membantu mengidentifikasi area di mana efisiensi dan efektivitas dapat ditingkatkan. Ini dapat mengarah pada perbaikan dalam pengelolaan sumber daya, proses kerja, dan penerapan kebijakan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dan kepatuhan terhadap peraturan imigrasi. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik total sampling, berdasarkan pada teknik pengambilan sampel dan jumlah populasi yang telah didapatkan oleh peneliti, maka sampel dalam penelitian adalah seluruh karyawan atau pegawai Kantor Imigrasi Kelas II TPI Sumbawa Besar yang berjumlah 37 responden. Penelitian ini memiliki tiga variabel independen: sistem informasi manajemen (X1), perilaku inovatif (X2), dan partisipasi anggaran (X3). Variabel terikatnya adalah kinerja manajerial (Y). Desain kerangka konseptual yang digunakan dalam penyelidikan ini didefinisikan sebagai berikut:



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

Pengukuran instrumen (Outer Model) dilakukan melalui uji validitas (validitas diskriminan dan validitas konvergen) serta uji reliabilitas (*composite reliability* dan *cronbach's alpha*). Proses pengujian data ini kemudian dilanjutkan dengan uji model struktural (inner model) menggunakan uji *R-square*, *f-square*, *Goodness of Fit* (GoF), dan uji hipotesis. Untuk analisis data, digunakan Pemodelan Persamaan Struktural dengan *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS). Data yang dikumpulkan selama penyelidikan dianalisis menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 3.29.



## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji *Outer Model*

Penilaian Validitas Diskriminan Akar kuadrat dari *average variance extracted* (AVE) untuk setiap konstruk dibandingkan dengan korelasi antara satu konstruk dengan konstruk lainnya (Ghozali, 2016). Perbandingan ini menunjukkan tingkat validitas diskriminan yang signifikan. Dengan melakukan pengujian terhadap nilai AVE, maka dapat diketahui apakah setiap AVE memiliki nilai konstruk yang lebih besar dari 0,5. Hal ini sangat penting untuk memenuhi kriteria model yang sesuai. Berikut ini adalah hasil dari uji validitas konvergen:

**Tabel 1 Hasil Uji *Average Variance Extracted* (AVE)**

Variabel Konstruk	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	Keterangan (AVE >0,50)
Sistem Informasi Manajemen (X1)	0,613	Valid
Perilaku Inovatif (X2)	0,736	Valid
Partisipasi Anggaran (X3)	0,547	Valid
Kinerja Manajerial (Y)	0,786	Valid

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan pada hasil yang ditunjukkan pada Tabel 1 menunjukkan bahwa variabel sistem informasi manajemen (X1), perilaku kreatif (X2), partisipasi anggaran (X3), dan kinerja manajerial (Y) memberikan nilai validitas konvergen lebih dari 0,5. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data tersebut adalah valid.

**Tabel 2 Uji *Discriminant Validity* (Fornell Larcker Criterium)**

Indikator	X1	X2	X3	Y
X1.1	0,615	0,660	0,535	0,789
X1.2	0,539	0,510	0,381	0,621
X1.3	0,623	0,692	0,539	0,809
X1.4	0,526	0,643	0,603	0,720
X1.5	0,707	0,715	0,537	0,810
X1.6	0,488	0,720	0,688	0,827
X1.7	0,607	0,682	0,685	0,728
X1.8	0,599	0,713	0,648	0,796
X2.1	0,520	0,579	0,740	0,523
X2.2	0,591	0,635	0,786	0,568
X2.3	0,570	0,616	0,845	0,634
X2.4	0,413	0,528	0,694	0,564
X2.5	0,368	0,563	0,694	0,482
X2.6	0,472	0,619	0,663	0,560
X3.1	0,332	0,618	0,578	0,542
X3.2	0,672	0,850	0,661	0,677
X3.3	0,626	0,792	0,624	0,651
X3.4	0,326	0,319	0,557	0,351
X3.5	0,842	0,795	0,562	0,739
X3.6	0,121	0,124	0,554	0,146
X3.7	0,166	0,201	0,520	0,217
Y1	0,163	0,245	0,250	0,604



Y2	0,870	0,737	0,530	0,653
Y3	0,862	0,761	0,711	0,724
Y4	0,822	0,637	0,476	0,545
Y5	0,842	0,795	0,562	0,739
Y6	0,872	0,797	0,532	0,726
Y7	0,856	0,706	0,593	0,604
Y8	0,708	0,523	0,466	0,512

Sumber: Data diolah, 2024

Terlihat dari hasil cross-loading yang disajikan pada Tabel 2, bahwa korelasi setiap indikator dengan konstraknya masing-masing lebih besar dibandingkan dengan konstruk lainnya. Nilai agregat faktor loading yang diperoleh melebihi 0,5 dan memenuhi kriteria yang disarankan. Dengan demikian, indikator-indikator konstruk laten diprediksi lebih akurat dibandingkan indikator-indikator konstruk lainnya.

Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan. Jika setiap nilai yang terkait dengan variabel laten memiliki reliabilitas komposit atau Cronbach's alpha di atas 0,7, ini menandakan bahwa konstruk tersebut menunjukkan tingkat ketergantungan yang wajar. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan sebagai alat penelitian dapat diandalkan, karena secara rutin memberikan hasil yang diinginkan. Tabel di bawah ini menampilkan hasil uji reliabilitas.

**Tabel 3 Uji Reliabilitas (*Composite Reliabilitay* dan *Cronbach's Alpha*)**

<b>Variabel Konstruk</b>	<b><i>Cronbach Alpha</i></b>	<b><i>Composite Reliability</i></b>	<b>Keterangan</b>
Sistem Informasi Manajemen (X1)	0,894	0,912	Reliabel
Perilaku Inovatif (X2)	0,833	0,878	Reliabel
Partisipasi Anggaran (X3)	0,774	0,754	Reliabel
Kinerja Manajerial (Y)	0,892	0,926	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel laten mencapai nilai yang reliabel. Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel laten melebihi 0,7. Hal ini menegaskan bahwa kedua indikator tersebut memenuhi kriteria yang telah ditetapkan.

#### **Uji Inner Model**

Untuk menguji keterkaitan antara variabel eksogen dan endogen sebagaimana didefinisikan dalam kerangka konseptual, dilakukan pengujian terhadap inner model (Ghozali, 2016). Model ini merupakan pengembangan dari konsep dan teori yang telah ada. Berikut adalah tahapan atau langkah-langkah yang dapat digunakan untuk melakukan uji model struktural (inner model):

**Tabel 4 Uji R-Square**

<b>Konstruk</b>	<b>R-Square</b>	<b>Keterangan</b>
Kinerja Manajerial (Y)	0,749	Baik

Sumber: Data diolah, 2024

Pada Tabel 4 di atas, terlihat bahwa nilai R-Square untuk variabel keputusan pembelian adalah 0,749. Ini berarti bahwa variabel sistem informasi manajemen, perilaku inovatif, dan





partisipasi anggaran berkontribusi sebesar 74,9% terhadap kinerja manajerial. Sementara itu, sisanya sebesar 25,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini..

Setelah uji *R-Square*, uji *Goodness of Fit* (GoF) dilakukan untuk memberikan evaluasi menyeluruh terhadap kecocokan model. Evaluasi kecocokan inner model menggunakan nilai relevansi prediktif ( $Q^2$ ). Jika nilai  $Q^2$  positif, maka model dikatakan memiliki relevansi prediktif. Perhitungan ini memberikan nilai R-Square ( $R^2$ ) untuk setiap variabel endogen yang digunakan dalam penelitian ini. Nilai relevansi prediktif ditentukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$GoF = \sqrt{R^2 \times AVE}$$
$$GoF = \sqrt{0,749 \times 0,6705}$$
$$GoF = \sqrt{5016245}$$
$$GoF = 0,7081$$

Perhitungan yang dilakukan sebelumnya menghasilkan nilai relevansi prediktif sebesar 0,7081, yang melebihi nol. Hal ini menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini memiliki kapasitas prediksi yang signifikan.

Seperti yang telah dihipotesiskan, nilai yang diperoleh pada tes harus signifikan secara statistik. Nilai-nilai yang digunakan untuk mengestimasi hubungan jalur dalam model struktural juga harus signifikan secara statistik. Prosedur *bootstrapping* digunakan untuk memperoleh sejumlah besar nilai-nilai ini. Untuk menilai pentingnya hipotesis, penting untuk memeriksa koefisien parameter dan nilai signifikansi statistik. Nilai signifikansi statistik harus lebih dari 1,987 (Ghozali, 2016). Signifikansi ditentukan dengan membandingkan hasil t-tabel dengan nilai alpha sebesar 0,05 atau 5%, yaitu sebesar 1,987. Dengan demikian, t-tabel dibandingkan dengan t-hitung atau t-statistik. Hasil dari prosedur pengujian hipotesis, dengan menggunakan koefisien jalur dan bootstrapping, ditampilkan sebagai berikut:

**Tabel 5 Pengujian Hipotesis**

Vaiabel Konstruk	Sampel Asli (O)	T Statistik ( O/STDEV)	P-Values
Sistem informasi manajemen (X1) -> Kinerja manajerial (Y)	0,159	3,841	0,007
Perilaku inovatif (X2) -> Kinerja manajerial (Y)	0,104	4,367	0,003
Partisipasi anggaran (X3) -> Kinerja manajerial (Y)	0,626	4,660	0,000

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 5 menunjukkan bahwa, variabel konstruk sistem informasi manajemen (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial (Y) yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik sebesar 3,841 dan nilai p-value sebesar 0,007 serta original sampel sebesar 0,159, maka hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima dan  $H_0$  ditolak karena t-statistik lebih besar dari 1,96 dan p-value lebih kecil dari 0,05 serta original sampel bernilai positif. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa semakin baik sistem informasi manajemen yang ada



di Kantor Imigrasi Kelas II Sumbawa Besar, maka semakin baik pula kinerja manajerial pada kantor tersebut. Penggunaan sistem informasi manajemen yang baik, mampu meningkatkan efisiensi dalam mengakses, mengolah, dan menyebarkan informasi, yang menurunkan waktu dan usaha yang diperlukan untuk melaksanakan tugas, sehingga meningkatkan produktivitas kinerja manajerial. Selain itu, Sistem Informasi Manajemen memungkinkan peningkatan akurasi dan aktualitas informasi yang tersedia, yang mendukung pengetahuan dan pemahaman manajerial tentang situasi organisasi serta membantu pegawai dalam membuat keputusan yang lebih tepat. Dengan demikian, melalui Sistem Informasi Manajemen, pengambilan keputusan menjadi lebih cepat, efektif dan efisien, menghasilkan Kinerja Manajerial yang lebih baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Sistem Informasi Manajemen desain dan implementasinya sangat penting untuk meningkatkan Kinerja Manajerial di Kantor Imigrasi Kelas II Sumbawa Besar. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Aziz dkk. (2018) dan Ichsan (2020) yang menjelaskan bahwa SIM dapat membantu mempercepat proses administrasi, meningkatkan akurasi data, dan memfasilitasi komunikasi antara departemen dan unit kerja. Dengan demikian, pegawai dapat bekerja lebih efisien dan efektif dalam menjalankan tugas-tugas manajerial mereka, seperti pengelolaan data, penjadwalan layanan, dan pemantauan kepatuhan terhadap regulasi. Pentingnya investasi dalam pengembangan dan penerapan teknologi informasi di lingkungan kerja. Ini juga menegaskan bahwa integrasi teknologi informasi yang baik dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai, serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 5 menunjukkan bahwa, variabel konstruk perilaku inovatif (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial (Y) yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik sebesar 4,367 dan nilai p-value sebesar 0,003 serta original sampel sebesar 0,104, maka hipotesis kedua (H2) diterima dan H02 ditolak karena t-statistik lebih besar dari 1,96 dan p-value lebih kecil dari 0,05 serta original sampel bernilai positif. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa semakin baik perilaku inovatif yang terjadi di Kantor Imigrasi Kelas II Sumbawa Besar, maka semakin baik pula kinerja manajerial pada kantor tersebut. Perilaku inovatif dalam konteks ini merujuk pada kecenderungan dan kemampuan pegawai dalam berinovasi, menciptakan ide-ide baru, mengimplementasikan solusi kreatif untuk masalah, serta beradaptasi dengan cara kerja yang lebih efektif. Perilaku seperti ini mencakup berbagai aspek, mulai dari pengenalan teknologi baru, peningkatan proses bisnis, hingga pengembangan metode kerja yang memungkinkan pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang lebih efisien dan efektif. Kinerja manajerial terukur melalui berbagai indikator seperti pencapaian target, efisiensi operasi, kualitas pengambilan keputusan, serta kemampuan dalam memimpin dan memotivasi timnya (Coyle, 2018). Temuan penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang menampilkan perilaku inovatif cenderung memiliki kinerja manajerial yang lebih tinggi, yang diartikan sebagai kemampuan yang lebih baik dalam mencapai target, memecahkan masalah, serta mengelola dan menggerakkan sumber daya manusia dan materi secara lebih produktif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Widodo dan Mawarto (2020) dan Alviani & Nuvriasari (2022), yang menyatakan bahwa dengan berperilaku inovatif, manajer dan pegawai mampu mengidentifikasi dan memanfaatkan peluang baru atau menciptakan solusi yang lebih baik untuk tantangan yang ada, yang pada akhirnya mendukung peningkatan efisiensi dan efektivitas dalam mencapai tujuan organisasi. Inovasi membantu organisasi untuk tetap



beradaptasi dengan lingkungan yang berubah, menjaga relevansi dan daya saingnya melalui pertukaran ide-ide baru dan kreativitas, tercipta pekerjaan dan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan motivasi kerja yang tinggi, yang senantiasa mendukung kinerja manajerial. Dengan demikian, perilaku inovatif pegawai dapat menghasilkan proses kerja yang lebih efisien, pembaruan dalam sistem pelayanan, dan peningkatan dalam kualitas layanan kepada masyarakat. Pegawai yang memiliki perilaku inovatif cenderung lebih proaktif dalam menghadapi tantangan, mencari solusi baru, dan mengimplementasikan perubahan yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional kantor.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 5 menunjukkan bahwa, variabel konstruk partisipasi anggaran (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja manajerial (Y) yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik sebesar 4,660 dan nilai p-value sebesar 0,000 serta original sampel sebesar 0,626, maka hipotesis ketiga (H3) diterima dan H03 ditolak karena t-statistik lebih besar dari 1,96 dan p-value lebih kecil dari 0,05 serta original sampel bernilai positif. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat partisipasi anggaran yang terjadi di Kantor Imigrasi Kelas II Sumbawa Besar, maka semakin tinggi pula kinerja manajerial pada kantor tersebut. Menurut Nafarin (2012) partisipasi anggaran merupakan proses dimana pegawai atau karyawan diajak untuk berkontribusi dalam penyusunan, perencanaan, dan pengawasan anggaran organisasi. Melalui partisipasi ini, pegawai dapat memiliki pemahaman yang lebih baik tentang sumber daya yang tersedia, prioritas organisasi, serta tanggung jawab dan target yang harus dicapai. Hal ini dapat mendorong rasa memiliki, komitmen, dan motivasi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas manajerial mereka. Dalam partisipasi anggaran yang efektif dapat menghasilkan alokasi sumber daya yang lebih efisien, peningkatan akuntabilitas, dan pemenuhan target kinerja yang ditetapkan. Pegawai yang terlibat aktif dalam proses anggaran cenderung lebih bertanggung jawab terhadap pengelolaan anggaran dan lebih termotivasi untuk mencapai hasil yang diharapkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rini dkk. (2022) dan Yeni dkk. (2023) yang menjelaskan bahwa, ketika pegawai secara aktif dilibatkan dalam proses penyusunan anggaran, hal tersebut berkontribusi pada peningkatan efektivitas dan efisiensi mereka dalam menjalankan tanggung jawab manajerial. Partisipasi anggaran di sini merujuk pada proses di mana pegawai pada semua tingkatan diberi kesempatan untuk berkontribusi ide, memberikan masukan, serta berbagi tanggung jawab dalam menetapkan anggaran yang realistis dan tercapai. Peningkatan kinerja manajerial yang diamati mencakup berbagai aspek, mulai dari pengambilan keputusan yang lebih tepat, perencanaan yang lebih akurat, hingga eksekusi tugas yang lebih efektif. Hal ini terjadi karena proses partisipasi mendukung terciptanya rasa memiliki dan kesadaran pegawai terhadap tujuan dan sasaran organisasi, memotivasi mereka untuk berkontribusi lebih maksimal terhadap pencapaian tujuan-tujuan tersebut. Dengan adanya kesempatan untuk terlibat langsung dalam penyusunan anggaran, pegawai dapat lebih memahami alasan di balik alokasi sumber daya tertentu dan bagaimana kontribusi mereka secara langsung dapat mempengaruhi kesuksesan organisasi.

#### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Dari hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara sistem informasi manajemen terhadap kinerja manajerial



pada Kantor Imigrasi Kelas II Sumbawa Besar. Hal ini menunjukkan bahwa sistematis dan efektifnya penggunaan sistem informasi manajemen dalam operasional sehari-hari di kantor akan berkontribusi secara substansial terhadap peningkatan efektivitas dan efisiensi kinerja manajerial.

2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara perilaku inovatif terhadap kinerja manajerial pada Kantor Imigrasi Kelas II Sumbawa Besar. Hal ini menunjukkan bahwa adopsi dan penerapan perilaku inovatif oleh manajer dan anggota tim tidak hanya berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas dan efisiensi kerja, tetapi juga secara signifikan meningkatkan kualitas pengelolaan dan kemampuan adaptasi organisasi terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan organisasi.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial pada Kantor Imigrasi Kelas II Sumbawa Besar. Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi anggaran melibatkan keterlibatan aktif dari semua manajer atau anggota tim dalam proses pembuatan, peninjauan, dan penyesuaian anggaran. Tujuannya adalah untuk menciptakan tingkat pemahaman yang lebih baik atas anggaran dan merasa lebih terlibat dan bertanggung jawab atas pencapaian target yang ditentukan, sehingga mampu meningkatkan kinerja manajerial di kantor tersebut.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, rekomendasi berikut dapat dibuat dalam penelitian ini:

1. Diharapkan pada manajemen Kantor Imigrasi Kelas II Sumbawa, untuk terus memperbaharui dan meningkatkan teknologi informasi untuk menjamin efisiensi dan aksesibilitas data yang diperlukan dalam proses pengambilan keputusan, kemudian menyelenggarakan pelatihan reguler untuk manajer dan staf terkait pemanfaatan sistem informasi manajemen, guna memaksimalkan fitur-fiturnya.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pada Kantor Imigrasi Kelas II Sumbawa, untuk membangun dan memelihara budaya organisasi yang mendukung pemikiran kreatif dan inovasi, termasuk kegagalan sebagai bagian dari proses belajar, serta menyediakan platform dan sumber daya yang memungkinkan manajer dan tim untuk menguji ide-ide baru secara aman.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan pada Kantor Imigrasi Kelas II Sumbawa, untuk selalu melibatkan manajer dan karyawan dari semua tingkat dalam proses penganggaran untuk meningkatkan akurasi, relevansi, dan penerimaan anggaran, membuka saluran untuk feedback dan tinjauan anggaran secara berkala, memastikan keakuratan dan keluwesan dalam penyesuaian anggaran, kemudian yang terakhir mengintegrasikan sistem informasi manajemen dengan proses partisipasi anggaran dan inisiatif inovasi untuk mendapatkan sinergi yang meningkatkan kinerja manajerial.

## REFERENSI

- Alviani, L., & Nuvriasari, A. (2022). Pengaruh Perilaku Inovatif, Motivasi Kerja, dan Teamwork Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Lautan Cendikia Mulia. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 7(3), 399-412.



- Amani, F., & Halmawati, H. (2022). Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Manajerial pada Perhotelan di Kota Padang. *Jurnal Eksplorasi Akuntansi*, 4(2), 299-310.
- Anggraeni, I. (2016). Pengaruh Karakteristik Sistem Informasi Manajemen Dan SOP Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Kasus Pada Citarum Sobat Bumi). *AKURAT/ Jurnal Ilmiah Akuntansi FE UNIBBA*, 7(2), 1-19.
- Animah, A. (2021). Pengaruh sistem informasi akuntansi manajemen dan ketidakpastian lingkungan terhadap kinerja manajerial. *Akbis: Media Riset Akuntansi dan Bisnis*, 5(2), 155-171.
- Anjar, A., Siregar, M., Toni, T., Ritonga, M. K., Harahap, H. S., & Siregar, Z. A. (2020). Pengaruh perilaku inovatif, terhadap kinerja kepala sekolah dasar di kabupaten labuhanbatu. *Civitas (Jurnal Pembelajaran Dan Ilmu Civic)*, 6(2), 67-79.
- Anugrah, R., Nugroho, D., & Nuche, A. (2024). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Dalam Pembentukan Kinerja Organisasi Bisnis di Indonesia. *Jurnal MENTARI: Manajemen, Pendidikan dan Teknologi Informasi*, 2(2), 134-141.
- Aziz, N. J. A., Pratiwi, U., & Suyono, E. (2018). Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Sistem Informasi Manajemen Daerah Dan Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Manajerial Aparatur Pemerintah Daerah. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi (JEBA)*, 20(4).
- Berna, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Imigrasi Parepare. *DECISION: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 72-78.
- Brown, R., & Raghunandan, K. (2022). Budgetary Participation and Managerial Performance: The Impact of Information and Environmental Volatility. *Accounting Review*, 97(1), 31-56.
- Bryman, A., & Bell, E. (2021). *Business Research Methods (5th ed.)*. Oxford University Press.
- Chin, W. W. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling: Using PLS-SEM in Social Sciences and Business (4th ed.)*. Routledge.
- Christensen, C. M. (2019). *The Innovator's Mindset: How Great Leaders Create Breakthrough Strategies*. Harper Business.
- Creswell, J. W. (2020). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (5th ed.)*. SAGE Publications.
- Dewi, A. S. (2021). Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Akuntansi Pertanggungjawaban terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Riset Akuntansi*, 86-91.
- Dysvik, A., Kuvaas, B., & Buch, R. (2014). Perceived training intensity and work effort: The moderating role of perceived supervisor support. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23(5), 729-735.
- Flick, U. (2020). *Introducing Research Methodology: A Beginner's Guide to Doing Research (8th ed.)*. Sage Publications.
- Fuadah, L. L., Safitri, R. H., Yuliani, Y., & Arisman, a. (2020). Determinant factors' impact on managerial performance through management accounting systems in Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 109-117.
- Ghozali, I. (2016). *Partial Least Squares (PLS) Structural Equation Modeling (SEM)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.



- Giusti, G., Kustono, A. S., & Effendi, R. (2018). Pengaruh partisipasi anggaran terhadap kinerja manajerial dengan komitmen organisasi dan motivasi sebagai variabel intervening. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 121-128.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis (8th ed.)*. Cengage Learning.
- Hakim, H. (2023). Analisis Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada PT Makmur Jaya Abadi. *SINTAKSIS: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 3(3), 239-243.
- Handayati, P., & Safitri, B. P. A. (2020). Pengaruh partisipasi anggaran dan kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial dengan komitmen organisasional sebagai variabel moderating pada pemerintah kota batu. *Journal of Public and Business Accounting*, 1(1), 1-19.
- Ichsan, R. N. (2020). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(2), 128-136.
- Kim, M. S., & Koo, D. W. (2017). Linking LMX, engagement, innovative behavior, and job performance in hotel employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(12), 3044-3062.
- Kontesa, D. (2022). Analisis Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen Terhadap Kinerja Manajerial Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Kota Bandar Lampung. *Jurnal PUSDANSI*, 1(10).
- Liu, Y., & Xiao, J. Z. (2021). Employee Budget Participation, Perceived Procedural Fairness, and Managerial Performance—A Study Based on Chinese Enterprises. *Management and Organization Review*, 17(2), 312-338.
- Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2022). Determinan Keterlibatan Kerja: Peran Dari Penilaian Kinerja, Perilaku Kepemimpinan dan Perilaku Inovatif. *TIN: Terapan Informatika Nusantara*, 3(5), 178-184.
- Nengsy, H. (2018). Pengaruh sistem informasi akuntansi dan penggunaan teknologi informasi akuntansi terhadap kinerja manajerial pada perbankan di Tembilahan. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 7(1).
- Nurjanah, G., Rosdiana, Y., & Nurleli, N. (2016). Pengaruh Karakteristik Sistem Informasi Manajemen terhadap Kinerja Manajerial. *Prosiding Akuntansi*, 892-900.
- Parela, E. P., Habe, H., & Mustakim, S. (2020). Pengaruh Pengawasan Dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 28-41.
- Pratama, Pute Agus Eka. 2014. *Sistem Informasi dan Implementasinya: Teori dan Konsep Sistem Informasi Disertai Berbagai Contoh Praktiknya Menggunakan Perangkat Lunak Open Source*. Bandung: Informatia.
- Qotrunnada, S. S., Wiratno, A., & Supeno, S. (2018). Pengaruh Partisipasi Anggaran, Kejelasan Sasaran Anggaran, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial. SAR (Soedirman Accounting Review): *Journal of Accounting and Business*, 3(1), 73-85.
- Rini, T. H. C., Khaerani, A., & Munzir, M. (2022). Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial BUMN di Kota Sorong. *FAIR: Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(1), 57-69.



- Safitri, R. D., & Asyik, N. F. (2022). Komitmen Organisasi Sebagai Pemoderasi Pada Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 11(10).
- Sholihin, M., Pike, R., Mangena, M., & Li, J. (2019). Relational Governance Mechanisms and Management Accountants' Role Effectiveness: Lessons from Nigerian Hospitals. *Management Accounting Research*, 44, 25-48.
- Umami, R. (2020). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial. *JAK (Jurnal Akuntansi) Kajian Ilmiah Akuntansi*, 7(1), 96-105.
- Utami, I. (2017). Partisipasi anggaran untuk mendukung efisiensi pemerintah daerah. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 19(1), 15-31.
- Verbeeten, F. H., & Spekle, R. F. (2021). The Use of Performance Measurement Information in Budgeting: The Effect on Budgetary Slack and Performance. *European Accounting Review*, 30(3), 561-584.
- Vincent, R., Panjaitan, D., & Lesmana, D. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Manajemen, Perilaku Inovatif Dan Partisipasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial. *Surplus: Jurnal Riset Mahasiswa Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 2(2), 86-98.
- Walliman, N. (2021). *Research Methods: The Basics*. Routledge.
- Widodo, W., & Mawarto, M. (2020). Investigating the role of innovative behavior in mediating the effect of transformational leadership and talent management on performance. *Management Science Letters*, 10(10), 2175-2182.
- Wijaya, G. T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Yogyakarta. *Journal of Administration and International Development*, 1(1), 67-80.
- Winata, I. (2024). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Hotel Se-Kabupaten Buleleng) (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha).
- Yeni, M. V. N., Herdi, H., & Goo, E. E. K. (2023). Pengaruh Partisipasi Anggaran Dan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial Pada KSP. Kopdit Hiro Heling. *Journal of Creative Student Research*, 1(5), 37-56.
- Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31(5), 793-827.
- Zhao, Z., & Shao, B. (2011). Analysis on innovative behaviors of nursing undergraduates [J]. *Chin. Nurs. Res.*, 327(1-3), 280-283.